



Consorzio
di Bonifica 7

Caltagirone
1929

Mandatario senza rappresentanza del
Consorzio di Bonifica Sicilia Orientale
(D.P.Reg.Sic. n. 467 del 12.09.2017)
giusta Deliberazione Commissariale n. 8 del 30.10.2017

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2019 – 2021

ex Legge n. 190 del 06.11.2012

PROGRAMMA TRIENNALE INTEGRITA' E TRASPARENZA 2019 – 2021

ex D.Lgs. n. 33 del 14.03.2013

Adottato in data 01.03.2019 con Deliberazione n. 2 del 01.03.2019

PREMESSE

La L. 190/2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della pubblica amministrazione”*, ha sancito l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione, quale garante dell’adozione e del rispetto di un sistema di misure di prevenzione volto a scongiurare il verificarsi di fenomeni corruttivi e di adottare altresì un Piano triennale di prevenzione della corruzione che, in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione, riporti un’analisi delle attività amministrative maggiormente *“a rischio”* e le misure organizzative da adottare, volte alla prevenzione, al controllo ed al contrasto della corruzione e dell’illegalità. Con Delibera n. 831 del 03 agosto 2016, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato definitivamente il Piano Anticorruzione 2016, dando attuazione ai nuovi riferimenti normativi da tenere in considerazione nella formazione del PTPC ed indicando le linee guida per la stesura dello stesso sulla base, in particolare, del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *«Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»* (di seguito d.lgs. 97/2016) e del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici.

Successivamente, al fine di consentire a tutte le pubbliche amministrazioni l’avvio dei lavori finalizzati all’aggiornamento del Piano triennale 2019-2021 di prevenzione della corruzione, l’A.N.AC. ha recentemente pubblicato, sul proprio sito istituzionale, in data 08 novembre 2017 la delibera n. 1134 di approvazione delle *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* e successivamente, con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, ha approvato l’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nel quale le misure da adottare, sia pure suggerite e non imposte, nascono dall’analisi dei rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni considerate.

Il PNA è considerato anche dal legislatore come uno strumento di indirizzo e di sostegno alle amministrazioni: rimane a quest’ultime la piena responsabilità di individuare e declinare queste ed altre misure nel modo più adatto allo specifico contesto organizzativo, per prevenire i rischi corruttivi.

Conseguentemente, l'adozione del P.N.A. non si configura come una attività una tantum, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Considerato che la stessa adozione tiene conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione, a ben ragione si può affermare che come le attività più esposte al rischio di corruzione vengono monitorate da determinati soggetti preposti così, al contempo, la pianificazione degli interventi consente che la potenziale corruttela o illegalità venga disincentivata o emerga con maggiore evidenza.

Il coordinamento del piano di prevenzione con il PNA predisposto dall'ANAC e concorde alle linee guida, con il concorso delle norme di legge e delle disposizioni che promaneranno dalla stessa ANAC, ha come conseguenza che il coordinamento delle iniziative di prevenzione conduce ad una base comune a tutte le Amministrazioni ("level playing field") e ai singoli uffici più sensibili al rischio di corruzione.

Il piano individua le attività nell'ambito delle quali il rischio di corruzione è più elevato; il novero di queste deve considerare: attività preordinata all'autorizzazione, alla concessione, alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, vantaggi economici a persone o enti pubblici e privati, all'espletamento di concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera.

Del resto, le stesse linee guida indicano che il piano deve contenere una valutazione del rischio unitamente ad una misurazione dello stesso.

Inoltre con la legge 30 novembre 2017 n. 179 la Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato la modifica dell'articolo 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è conseguentemente finalizzato a prevenire la corruzione e/o l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'Ente al rischio di corruzione e a indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il Piano ha come obiettivi quelli di: evidenziare e considerare, tra le attività maggiormente sensibili ed alla stregua delle stesse, non soltanto generalmente quelle di cui all'articolo 1, comma 16, della legge n. 190/2012, ma anche quelle successivamente elencate all'art. 16; assicurare gli interventi organizzativi destinati a prevenire il rischio di corruzione e/o di illegalità; garantire l'idoneità, morale ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei

Settori sensibili; assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla Trasparenza; assicurare la puntuale applicazione delle norme sulle Inconferibilità e le Incompatibilità; assicurare la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti.

La redazione del PTPC, nelle precedenti edizioni, ha tenuto conto di tutto quanto previsto dalle intese in Conferenza Unificata in data 24 luglio 2013 e dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla CIVIT, oggi ANAC, in data 11 settembre 2013 con la deliberazione n. 72, dalle linee guida di cui alla determina ANAC 28 ottobre 2015, n. 12, nonché, per il triennio 2019/2021 l'aggiornamento del presente PTPC, ha tenuto conto delle rilevanti modifiche legislative intervenute recentemente. Si fa riferimento, in particolare, al d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33", rispettando le indicazioni di cui all'articolo 7, della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, della linea guida ANAC di cui alla deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016, nonché del Codice dei Contratti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, modificato dal d.lgs. 19 aprile 2017, n. 56, della linea guida di cui alla delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1309 (Freedom of Information Act), del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Per l'attuale triennio (2018/2020) si è tenuto conto delle linee guida ANAC di cui alle delibere n. 236/2017, n. 241/2017, n. 1134/2017, n. 1208/2017 (Approvazione aggiornamento PNA ANAC), della legge 30 novembre 2017, n. 179 (Wistleblowing).

Occorre pertanto in sede di aggiornamento del PTPC 2019/2021 illustrare le azioni intraprese nell'anno 2018, nell'ambito delle l'attività inserite nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2018-2020, nonché del Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità che costituisce sezione autonoma e parte integrante e sostanziale del Piano anticorruzione.

Il PTPC 2019/2021 costituisce in ogni caso parte sostanziale e integrante del presente aggiornamento in particolar modo per le azioni previste a seguito di analisi dei rischi dell'Ente.

ORGANIZZAZIONE DEL CONSORZIO

Per quanto attiene all'organizzazione dell'ente occorre precisare che sono intervenute nuove disposizioni legislative in merito alla struttura organizzativa dell'ente in quanto, con Decreto del Presidente della Regione siciliana n. 467 del 12 settembre 2017, pubblicato sul supplemento ordinario alla G.U.R.S. n. 41 del 29 settembre 2017, è stato approvato lo

schema tipo di Statuto dei Consorzi di Bonifica di cui all'art. 13 della L.R. 28 gennaio 2014 n. 5 ed è stato pertanto costituito il Consorzio di Bonifica Sicilia Orientale che accorpa i consorzi di bonifica: 6 Enna, 7 Caltagirone, 8 Ragusa, 9 Catania, 10 Siracusa, 11 Messina e i loro rispettivi comprensori.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 16.10.2017 è stato adottato lo Statuto del Consorzio di Bonifica della Sicilia Orientale secondo lo schema tipo approvato con Decreto del Presidente della Regione n. 467 del 12 settembre 2017.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 16.10.2017 è stato altresì approvato il Regolamento del Consorzio di Bonifica della Sicilia Orientale secondo lo schema tipo approvato con Decreto del Presidente della Regione n. 468 del 13 settembre 2017.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 del 26.10.2017 l'ing. Fabio Bizzini, già Direttore Generale del Consorzio di Bonifica 7 Caltagirone, è stato nominato Direttore Generale del Consorzio di Bonifica della Sicilia Orientale.

Con successiva Deliberazione del Commissario Straordinario n. 8 del 30.10.2017 si è proceduto alla formalizzazione dell'affidamento agli accorpati consorzi di bonifica del "*mandato senza rappresentanza*" del Consorzio di Bonifica della Sicilia Orientale, normato ai sensi dell'art. 1705 del codice civile e ai sensi delle disposizioni transitorie di cui all'art. 19 del Regolamento di Organizzazione, al fine di evitare soluzioni di continuità nella gestione degli accorpati Consorzi;

Con successiva Deliberazione del Commissario Straordinario n. 10 del 03.11.2017 si è proceduto a prendere atto delle linee guida per l'unificazione delle procedure amministrativo-contabili dell'istituto Consorzio di Bonifica Sicilia Orientale.

In forza dei provvedimenti sopra citati è stato disposto che:

- a) Fino al termine del periodo transitorio, i Consorzi di Bonifica "*mandatari senza rappresentanza*" continueranno ad utilizzare la propria denominazione, utilizzando i propri codici identificativi (punto 12 delle Linee guida);
- b) Il Commissario Straordinario e il Direttore generale operano sulla base dei bilanci in essere alla data di costituzione del Consorzio (art. 19 – punto 12 – del Regolamento di Organizzazione);
- c) Il servizio di tesoreria continua ad essere svolto dagli istituti affidatari presso i Consorzi accorpati (art. 19 – punto 13 – del Regolamento di Organizzazione);

d) I regolamenti dei Consorzi accorpati, e quindi anche il Regolamento di contabilità, restano vigenti e continuano a trovare applicazione fino a diversa determinazione del Commissario Straordinario e del Direttore Generale (art. 19 – punto 13 – del Regolamento di Organizzazione) .

LE ATTIVITA' SVOLTE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – ANALISI DEL RISCHIO

Il Consorzio di Bonifica 7 di Caltagirone, in coerenza con le previsioni nazionali in materia, ha nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC) che svolge anche il ruolo di Responsabile della Trasparenza e Integrità.

Il presente Piano è rivolto ai cc.dd. destinatari dello stesso ovvero ai soggetti chiamati a darvi attuazione, che sono:

- Commissario Straordinario, quale organo politico;
- Direttore Generale, quale organo gestionale;
- Vice Direttore Generale, collaboratore dell'organo gestionale;
- Dirigenti d'Area;
- Organismo Indipendente di valutazione (OIV) ove presente;
- Capi Settore;
- Dipendenti tutti del Consorzio di Bonifica 7 Caltagirone.

I "Referenti" del RPCT devono essere individuati nel PTPC. I referenti del Responsabile in materia di anticorruzione, per il triennio 2019/2021, nel nostro specifico caso, sono il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, i Dirigenti di Area ed i Capi Settore del Consorzio di Bonifica 7 Caltagirone. A tal fine si specifica che i termini "Dirigente", "Capo Settore" e "Referente" sono utilizzati indistintamente nel presente Piano.

Ai sensi delle previsioni di cui ai commi l-bis), 1-ter), 1-quater) dell'art. 16 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, è compito dei Referenti concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei Dipendenti del rispettivo Settore di Riferimento; fornire le informazioni per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione; formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel Settore di riferimento, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale

nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Ogni Referente, in relazione al proprio Settore, ha l'obbligo di monitorare le attività esposte al rischio di corruzione e di assumere i provvedimenti utili a prevenire i fenomeni corruttivi. I Referenti, inoltre svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione, affinché questi abbia elementi di valutazione e di riscontro sull'intera Struttura organizzativa, sull'attività dell'Amministrazione e sulle condotte assunte anche con riferimento agli obblighi di Rotazione del Personale; osservano e fanno osservare le misure contenute nel P.T.P.C. ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012; svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e dell'Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. del 16 Decreto Legislativo n. 165 del 2001; dell'art. 20 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, della legge n. 20 del 1994; dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione ai sensi dell'art. 16 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001; assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento dei Dipendenti e verificano le ipotesi di violazione ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ai sensi degli artt. 16 e 55 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001; assicurano la tracciabilità dei processi decisionali all'interno degli Atti e dei Provvedimenti di competenza; assicurano che siano scongiurate ipotesi di conflitto di interesse. Unitamente ai Referenti, i Soggetti concorrenti alla prevenzione della corruzione all'interno di ogni Amministrazione, individuati come Collaboratori nell'attività di prevenzione, mantengono uno specifico livello di responsabilità in relazione ai compiti demandati individualmente e provvedono, specificamente, oltre a contribuire alla corretta e puntuale applicazione del P.T.P.C., a segnalare eventuali situazioni di illecito al Responsabile per la Prevenzione della corruzione.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021 si è ritenuto di rideterminare la mappatura del rischio e di rivedere con apposito tavolo di concertazione con i responsabili dei Settori la mappatura dei processi/procedimenti/attività di competenza di ogni Settore in modo da individuare, oltre a quanto già indicato dall' art. 1, comma 16, della legge 190/2012, eventuali ulteriori aree di rischio, riconfermando all'esito la mappatura del rischio già precedentemente determinata.

Il metodo utilizzato è stato ancora una volta quello dell'indicazione per ogni

processo/attività dei fattori di rischio che potenzialmente possono verificarsi e l'indicazione del livello di rischio (basso, medio, alto secondo la griglia di valutazione del PNA Allegato al Piano) sulla base della natura dell'attività;

Area Interessata	Ufficio	Attività	Grado di rischio e Misure adottate
Area Amministrativa	Settore Segreteria	Predisposizione atti amministrativi Esercizio del potere in autotutela	1 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi mediante coordinamento dell'attività tra Dirigenti e Capi Settore con sistema di avanzamento di formale proposta. Potere discrezionale rimesso esclusivamente al rappresentante legale dell'ente e/o al Direttore Generale
		Protocollo – Gestione corrispondenza in entrata ed in uscita	2 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Informatizzazione del protocollo con creazione di sistemi tracciati di smistamento nei settori
		Contenzioso - Affidamento incarichi professionali esterni e pagamento parcelle	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Verifica delle condizioni di inconferibilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi – Pattuzione preventiva dei compensi e verifica sulla congruità degli stessi
		Contenzioso - Transazioni	4 Verifica delle condizioni di inconferibilità ed incompatibilità - Verifica

			sulla congruità e convenienza dell'oggetto della transazione
		Gestione del personale – Rilevamento presenze, controllo ferie e malattie - Progressione di carriera	3 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Previsione di verifica e accertamento dei requisiti attitudinali e professionali richiesti per la posizione da ricoprire. Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai dipendenti
		Nomina e attività svolta dalle commissioni di gara	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi Rotazione nomina dei componenti di gara
		Affidamenti diretti senza gara di lavori, beni e servizi	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Previsione di verifica e accertamento dei requisiti professionali richiesti per la posizione da ricoprire – Attenta valutazione del giusto rapporto tra requisito di convenienza economica e qualità e velocità nell'approvvigionamento – Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi Rotazione nella nomina del R.U.P.
	Settore Ragioneria	Predisposizione del bilancio e gestione della contabilità generale dell'ente	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili

			<p>a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di gestione informatizzata del bilancio che consente di realizzare adeguati riscontri informativi con tutti i settori dell'amministrazione consortile.</p> <p>Circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.</p>
		Emissione mandati di pagamento (fornitori, prestazioni di servizio)	<p>4</p> <p>Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p> <p>Istituzione dell'indice cronologico dei pagamenti in funzione della liquidazione delle singole fatture pervenute</p>
		Servizio economato – Affidamenti diretti senza gara di lavori, beni e servizi	<p>1</p> <p>Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p> <p>Attenta valutazione del giusto rapporto tra requisito di convenienza economica e qualità e velocità nell'approvvigionamento –</p>
	Settore Catasto	<p>Attività di gestione contribuenza consortile, predisposizione ruoli, sgravi e certificazioni per l'utenza consortile –</p> <p>Tenuta ed aggiornamento del catasto terreni -</p> <p>Collaborazione con altri Enti competenti per l'aggiornamento del catasto e della cartografia del comprensorio consortile attraverso supporti informatici unificati e ufficialmente riconosciuti</p>	<p>3</p> <p>Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p> <p>Informatizzazione della gestione del catasto e creazione di meccanismi di raccordo tra le banche dati istituzionali con contestuale predisposizione di processi che consentono di realizzare adeguati riscontri informativi con altri settori dell'amministrazione consortile.</p>
Area Tecnica	Settore Manutenzione	Programmazione ed esecuzione dei piani di intervento manutentorio agli impianti e alle	<p>4</p> <p>Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili</p>

		<p>reti irrigue consortili -</p> <p>Attività di Direzione lavori</p> <p>– Attività di R.U.P.</p> <p>Esecuzione lavori, anche in amministrazione diretta -</p> <p>Gare di appalto e/o collaudo di opere e impianti</p>	<p>a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p> <p>Nell'ambito delle risorse disponibili, informatizzazione del servizio e creazione di meccanismi di gestione informatizzata della spesa che consente di realizzare adeguati riscontri informativi con tutti i settori dell'amministrazione consortile -</p> <p>Circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali -</p> <p>Verifica su eventuali accordi collusivi tra le imprese partecipanti a gara volti a manipolarne gli esiti -</p> <p>Verifica e accertamento dei requisiti professionali richiesti per la posizione da ricoprire –</p> <p>Attenta valutazione del giusto rapporto tra requisito di convenienza economica e qualità e velocità nell'approvvigionamento –</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi</p> <p>Rotazione nella nomina del R.U.P.</p>
		<p>Affidamenti diretti senza gara di lavori, beni e servizi</p>	<p>4</p> <p>Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p> <p>Previsione di verifica e accertamento dei requisiti professionali richiesti per la posizione da ricoprire –</p> <p>Attenta valutazione del giusto rapporto tra requisito di convenienza economica e qualità e velocità nell'approvvigionamento –</p> <p>Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi</p>
		<p>Gestione del personale di appartenenza</p>	<p>4</p> <p>Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 –</p>

			Attività di formazione specifica per il personale addetto sui temi dell'etica e della legalità -
	Settore tecnico	Attività di progettazione e tenuta archivi	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi
	Settore Dighe	Attività di gestione degli impianti – Attività di Direzione lavori – Attività di R.U.P - Esecuzione lavori, anche in amministrazione diretta - Gare di appalto e/o collaudo di opere e impianti	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Attività di formazione specifica per il personale addetto sui temi dell'etica e della legalità – Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei requisiti per l'affidamento degli incarichi
Area Agraria	Settore Agrario	Attività di gestione del servizio di irrigazione del comprensorio - Gestione e sovrintendenza alla osservanza delle disposizioni di polizia idraulica e di bonifica	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Intensificazione dei controlli sul rispetto di norme e del regolamento irriguo e sulle condizioni di accesso ai servizi al fine di evitare che possano essere agevolati particolari soggetti Intensificazione dei controlli a campione mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'amministrazione consortile
		Espletamento procedure espropriative per la realizzazione di opere pubbliche – Predisposizione Bandi, disciplinari di gara e contratti. Affidamenti diretti di forniture e servizi	4 Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Verifica del giusto rapporto tra requisito di convenienza economica, qualità e velocità nell'approvvigionamento – Verifica delle condizioni di inconfiribilità ed incompatibilità dei

			requisiti per l'affidamento degli incarichi
		Gestione del personale di appartenenza	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">Adozione Codice di comportamento dei dipendenti consortili a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 – Attività di formazione specifica per il personale addetto sui temi dell'etica e della legalità -</p>

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

L'amministrazione, nella persona del Responsabile della prevenzione della corruzione ha approvato unitamente all'aggiornamento del PTPC 2016/2018 il Codice di Comportamento per i dipendenti del Consorzio di Bonifica 7 Caltagirone il quale è stato posto formalmente a conoscenza di tutti i dipendenti consortili e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in conformità alle linee guida CIVIT e della Legge n. 190/2012.

In applicazione delle previsioni del Codice di Comportamento si è poi proceduto a un monitoraggio di tutto il personale per la verifica di situazioni di incompatibilità.

Il R.P.C. provvede a controllare il rispetto del suddetto Codice da parte dei Responsabili di Settore e la sua attuazione all'interno della struttura curando le comunicazioni a tutto il Personale per favorire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento.

Un importante ruolo nell'azione di contrasto all'illegalità è riconosciuto all'azione di monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, i cui esiti, ai sensi della normativa vigente, sono a loro volta oggetto di obbligo di pubblicazione.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021 si prevede di portare a termine in tempi celeri le attività tuttora in itinere introducendo una tracciabilità dei procedimenti tale da evidenziare anomalie nei tempi di conclusione, anche al fine di individuarne e rimuoverne le cause. Si procederà altresì alla pubblicazione ai sensi della normativa in materia di trasparenza e al costante aggiornamento. Successivamente dovrà essere prevista anche una procedura, descrivendo i responsabili e le modalità dei controlli da attivare a carico dei soggetti responsabili dei procedimenti, che evidenziano tempi di avvio, gestione e conclusione anomali.

Oltre alle specifiche misure del presente piano che si confermano nelle stesse già previste nel piano 2018/2020, si individuano, in via generale, per il triennio 2019/2021, le seguenti attività finalizzate a contrastare il rischio di corruzione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012, sono individuate le seguenti misure, comuni e obbligatorie per tutti gli uffici:

a) nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si prescrive di: rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza; predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori; rispettare il divieto di aggravio del procedimento; distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore proponente ed il dirigente e/o il Commissario Straordinario;

b) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;

c) nella redazione degli atti attenersi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;

d) nei rapporti con gli utenti, assicurare la pubblicazione di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;

e) nel rispetto della normativa, comunicare il nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi;

f) nell'attività contrattuale, rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale; ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge privilegiando l'utilizzo degli acquisti a mezzo CONSIP; assicurare il libero confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alla gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati; verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni; acquisire preventivamente i piani di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione;

LA FORMAZIONE

Come previsto dalla legge 190/2012, nel corso dell'anno 2018 sono state avviate iniziative di formazione finalizzate ad illustrare la nuova normativa per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.

La formazione in senso tradizionale di livello generale è stata rivolta al RPC e alle Posizioni Organizzative tramite Corso di formazione *in house* sull'Anticorruzione e Trasparenza di cui alla L. 190/2012 tenuto nella sede del CBSO.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021 si perseguirà

l'obiettivo di mantenere la formazione di livello specifico, rivolto a tutti i dipendenti del Consorzio con incontri specifici per gruppi omogenei finalizzati ad ottemperare agli obblighi formativi previsti dalla norma in materia di Etica e la Legalità.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che il dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Tuttavia, non sempre è possibile effettuare la rotazione del personale, in special modo all'interno di amministrazioni, quali il Consorzio, di piccole dimensioni.

Per quanto riguarda il Consorzio di Bonifica 7 Caltagirone si deve dare atto dell'oggettiva inattuabilità del principio di rotazione sia negli incarichi dirigenziali sia nelle funzioni impiegatizie e operaie, per via del numero esiguo dei dipendenti e della infungibilità delle rispettive qualifiche.

La rotazione del personale non deve comunque comportare aggravio di spesa a carico dell'Ente consortile, non può gravare l'attività del lavoratore e deve pertanto ritenersi eventuale. Le esigenze organizzative dell'Ente devono reputarsi prevalenti.

ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Nell'allegato Codice di comportamento è stato definito il rispetto di alcune disposizioni normative che impongono particolari obblighi di comunicazione in materia di autorizzazioni o conferimenti di incarichi extra istituzionali da parte dei pubblici dipendenti.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021 si prevede il costante monitoraggio degli adempimenti.

OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis ("conflitto di interessi") nella L.

241/1990. La disposizione stabilisce che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata dal dipendente al proprio dirigente/responsabile, che, dopo aver valutato se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021 si prevede di standardizzare nella predisposizione degli atti amministrativi la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse per i Capi Settore e gli istruttori amministrativi responsabili di procedimento.

INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI

Alla luce delle nuove linee guida sul RPCT di cui alla delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, al fine di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o di ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale dell'imparzialità, il RPCT ha l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 39/2013. Più specificamente, l'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, dispone che: *“Il Responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, cura, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, siano rispettate le disposizioni del decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tal fine il Responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al medesimo decreto”*. La corretta applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità rientra sicuramente tra le misure di prevenzione della corruzione più volte oggetto di disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, ribadite anche nel PNA 2016 adottato dall'ANAC con deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 e nel PNA 2017 adottato dall'ANAC con deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017. La su citata disposizione contiene, poi, un espresso riferimento all'Autorità Nazionale Anticorruzione destinataria, insieme alla Autorità garante della concorrenza e del

mercato e alla Corte dei Conti, delle segnalazioni da parte del RPCT, di casi di possibili violazioni delle disposizioni in materia di anticorruzione. Inoltre, il quadro normativo non può non comprendere l'art. 17 del medesimo d.lgs. n. 39/2013, che prevede le conseguenze giuridiche derivanti dalla violazione della disciplina sulla inconferibilità per cui gli atti e/o contratti di conferimento di incarichi adottati in violazione, sono nulli. A tal proposito il RPCT dell'Ente ha l'obbligo di richiedere, a tutti i soggetti di vertice, vecchi e di nuova nomina interessati dalla presente disposizione, il rilascio di una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità, incompatibilità e di conflitto di interesse individuate dal medesimo decreto n. 39/2013, nonché degli emolumenti lordi percepiti e il curriculum vitae, dati che sono pubblicati sul sito istituzionale del Consorzio di Bonifica 7 Caltagirone, alla Sezione "Amministrazione Trasparente". Tale dichiarazione viene reiterata di anno in anno al fine di preservare l'amministrazione da eventuali sopravvenuti fattori ostativi, non di sua conoscenza, all'incarico ricevuto. Si fa presente che detta dichiarazione, non solo è indirizzata ai vertici consortili e al RPCT, ma viene anche estesa a tutti i soggetti esterni che vengono investiti da incarichi amministrativi e tecnici di qualsiasi natura, nonché della verifica di eventuali situazioni di conflitto di interesse. Relativamente alla dichiarazione sulla insussistenza di cause di conflitto di interesse, tale disposizione è stata estesa anche ai Responsabili Unici dei Procedimenti e ai Responsabili dei Procedimenti, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 42, del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. n. 50/2016.

8. Il RPCT è dunque il soggetto cui la legge, secondo le linee guida ANAC e la stessa giurisprudenza amministrativa, riconosce il potere di avvio del procedimento di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico, nonché del successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla. A tale riguardo necessita richiamare la recente sentenza del TAR Lazio n. 6593/2016 che, nel confermare la legittimità delle delibere ANAC nn. 66 e 68 in materia di inconferibilità, ha sostanzialmente chiarito l'applicazione dell'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013 sulla competenza esclusiva del RPCT dell'Ente in ordine all'attività sanzionatoria, definendolo quale "dominus" del procedimento sanzionatorio.

Nel 2018 non sono state accertate ipotesi di inconferibilità e incompatibilità.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021 si prevede il costante monitoraggio degli adempimenti.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

La procedura di tutela del whistleblowing non ha lo scopo di incentivare le segnalazioni anonime, né di far venir meno l'obbligo di segnalare i casi di corruzione all'autorità giudiziaria. La procedura ha lo scopo di incentivare segnalazioni circostanziate e verificabili relative a comportamenti che non hanno ancora una rilevanza penale, ma che denotano un uso distorto del potere pubblico, per favorire interessi privati.

Nel Codice di comportamento è stata garantita la tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (whistleblowers) solo tramite procedura cartacea.

Le procedure di whistleblowing aumentano la loro efficacia, se permettono di raccogliere segnalazioni non solo dai dipendenti, ma anche dai soggetti esterni che si interfacciano con l'amministrazione. Tale obiettivo ultimo presuppone un elevato senso civico che è da intendersi anche nell'uso non distorto dello strumento. Verranno pertanto verificate formule di estensione dello strumento attraverso la sezione Prevenzione Corruzione di Amministrazione Trasparente.

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ 2019/2021

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3, del D.Lgs. n. 33 del 2013. Le misure del Programma Triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del Responsabile della Prevenzione della corruzione, con le misure e gli interventi previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: a tal fine, il Programma costituisce Sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. La promozione di maggiori livelli di Trasparenza costituisce un'area strategica dell'Ente, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

LE AZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente: la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal

via, la responsabilizzazione dei funzionari; la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso; la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;

Il Piano Triennale della Trasparenza e integrità (P.T.T.I.), è parte integrante e complementare del Piano della Prevenzione della Corruzione.

All'interno dell'Ente nel corso dell'anno 2018 sono state svolte le seguenti attività:

Il Responsabile della Trasparenza, che si racchiude nel ruolo con il Responsabile alla prevenzione della corruzione ha provveduto all'elaborazione P.T.T.I., al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza; controllato l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; controllato e assicurato la regolare attuazione dell'accesso civico.

I contenuti del Piano della Trasparenza sono coordinati con gli obiettivi indicati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e inseriti nel Piano delle Performance.

Relativamente alle attività previste per il PTPC per il triennio 2019/2021, fermi gli obiettivi previsti nel precedente piano 2018/2020 si perseguiranno le iniziative volte ad automatizzare il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'Ente è impegnato a perseguire la qualità delle informazioni inserite nel Sito Istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge in termini di: integrità; aggiornamento; completezza; tempestività; consultabilità; comprensibilità; omogeneità; accessibilità.

L'Ente, inoltre, assicura la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione; l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Gli Uffici dovranno garantire che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati: in forma chiara e semplice, in modo da essere facilmente comprensibili; in forma completa del loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto; in forma comprensiva dell'indicazione della loro provenienza; in forma tempestiva e per un arco temporale di almeno cinque anni, decorrenti dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello dal quale inizia l'obbligo di pubblicazione

in dimensione di tipo aperto (art. 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. n. 82 del 2005), e riutilizzabile ai sensi del D.Lgs. n. 196 del 2003, senza restrizioni se non quelle conseguenti all'obbligo di riportare la fonte e garantirne l'integrità.